



Die **Jungs** und der GirlsDay

Zur Diskussion um Angebote für Jungen
im Zusammenhang mit dem Mädchen-Zukunftstag
Ein kurzer Überblick zum ersten bundesweiten Vernetzungstreffen
am 13. Juli 2005 in Bielefeld

Alexander Bentheim

Verlag & Agentur männerwege GbR
Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit



Gesellschaftliche Hintergründe ...

Geschlechtsbezogener Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, mit Hierarchisierungen in der Bewertung und Entlohnung von „männlich“ bzw. „weiblich“ konnotierten Tätigkeiten

Zunehmende Präferenz von Dienstleistungs- gegenüber Fertigungsberufen („Zweite Industrielle Revolution“ / „Feminisierung der Arbeitswelt“)

Kritik und Wandel der Geschlechterrollen/-bilder

Diskurse: Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit, Gender Mainstreaming, Managing Diversity, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance



... und ihre Bedeutung (für Jungen)

Gebrochene Erwerbsbiographien

Notwendigkeit von Mehrfachqualifikationen

Flexibilitäts- und Mobilitätsgebot

mehr Selbstorganisation

Double-Bind wird zunehmend spürbar
auch für (junge) Männer: Teamfähigkeit und

Partnerschaftlichkeit einerseits - Umgang mit den noch immer
gültigen Imperativen der Männlichkeit andererseits

„Krise der Männlichkeit“ - Differenzierung vs. Re-Traditionalisierung

Konsens unter Fachleuten

Eine geschlechtsbewusste, genderorientierte Berufs- und Lebensplanung wird auch für Jungen immer wichtiger, weil ...

- ➔ der heutige Arbeitsmarkt Anforderungen stellt, die mit traditionellen Einstellungen allein nicht mehr zu bewältigen sind
- ➔ sie ein breiteres Spektrum an Wissen und Verhaltensoptionen für zukünftige Entscheidungen brauchen
- ➔ ihre persönlichen Lebensperspektiven lt. Studien/Umfragen Partnerschaft und Familie als „sehr wichtig“ einschließen und sie mit selbstbewussteren Frauen zu tun haben werden



Wie aber sind Jungen sinnvoll zu fördern ?

Inhaltliche Zugänge

Favorisiert werden derzeit vor allem Angebote, mit denen Jungen

- ➔ frauen„typische“ Berufe/Tätigkeiten (Frauenanteil > 70%) kennen lernen
- ➔ ihr Berufswahlspektrum allgemein erweitern
- ➔ sich mehr soziale, (selbst)fürsorgerische und kommunikative Kompetenzen erschließen und aneignen
- ➔ sich mit ihren Lebensperspektiven hinsichtlich Arbeit, Vereinbarkeit Familie/Beruf und Geschlechterrollen auseinandersetzen

Organisatorische Zugänge

parallel
am GirlsDay

schulinterne geschlechtshomogene Angebote
(Kurse, Projekte, „Alternativ“-Unterricht)

schulexterne geschlechtshomogene Angebote
(Erkundungen, Hospitationen in zumeist „weiblichen“
Berufsfeldern)

schulexterne geschlechtsheterogene Angebote
(Erkundungen)

schulinterne geschlechtsheterogene Angebote
(Projekte, „Alternativ“-Unterricht; zusammen mit
Mädchen, die nicht am GirlsDay teilnehmen)

unabhängig
vom GirlsDay

separate geschlechtshomogene Angebote
(Projekte, Hospitationen)

Titel-Spektrum (Beispiele)

GirlsDay mit
Jungenalternative

Was für Jungs!

BoysDay

Schnuppertag
für Jungen

Hausmann-/
Hausmännertag

??

Zukunftstag
für Mädchen
und Jungen

Haushalts(s)pass
für Jungen



Jungentag

Girls & Boys Day

Resonanzen auf bisherige Angebote

Insgesamt: Die Angebote scheinen bei Jungen und den beteiligten Erwachsenen grundsätzlich gut anzukommen, aber ...

- ➔ Veröffentlichte persönliche Eindrücke von direkt Beteiligten sowie Medienberichte (Tagespresse, TV/HF, Internet) zeigen auch Ambivalenzen und Klärungsbedarf auf
- ➔ Kritik an nicht gut durchdachten und adäquat vor- bzw. nachbereiteten Inhalten / unklare Absprachen in der Organisation
- ➔ bislang nur vereinzelt Daten und Kurz-Evaluationen, weil deren Erstellung zeit-/personalintensiv ist (Bielefeld, Hamburg, Aachen)
- ➔ Angebote sollten inhaltlich und organisatorisch unbedingt ausgebaut werden, brauchen aber mehr politische Unterstützung

Offene Fragen / Kontroversen (Auswahl)

- Was** kann dazu beitragen, nachrangig angesehene/bezahlte Tätigkeiten für Jungen attraktiv zu machen? Wie können die Berufshierarchien überwunden werden?
- Wie** können mehr Männer in Schule, Betrieb und Elternhaus animiert werden, Jungen anzuleiten und zu betreuen ?
- Wie** kann gesichert werden, dass Jungen-Angebote komplementär und nicht konkurrenz zu denen für Mädchen gestaltet werden ?
- Sind** junge Männer in sozialen und Dienstleistungs-Berufen wünschenswerte Kollegen oder „Frauenverdränger“ ?
- Wie** kann allgemein das Interesse an mehr Lebensvielfalt, -qualität und -verantwortung für Jungen geweckt/gesteigert werden ?

-
-
-

Einige Anregungen

Unterrichtsmaterialien nutzen, die bereits vorliegen (www.girls-day.de, Literatur von Uli Boldt) / Erfahrungen der regionalen Anbieter auswerten

Konzepte und Erkenntnisse der gut 20-jährigen außerschulischen Jungenarbeit für schulischen Einsatz aufbereiten

Regionale Arbeitskreise mit Delegierten aus Schule, Schülerversammlung, Berufsberatung, Jungenarbeit, sozialen Betrieben, Vätern

Jungenspezifische Zugänge zu sozialen, erzieherischen, pflegerischen und Dienstleistungsberufen entwickeln, erproben, evaluieren

Wohin nun mit den Jungs ?

„Ich bin dafür, nach diesem vierten Aktionstag (Girls-Day 2004) über gewisse Modifizierungen ... nachzudenken: Eigentlich müsste es einen Boys-Day unabhängig vom Mädchen-Zukunftstag geben, damit auch Jungen ihr Berufsspektrum erweitern und sich in bisher frauendominierten Berufen umsehen.“

Renate Schmidt, Kongress „WomanPower 2004“, 22.4.04

Differenzierungen und
Konkretisierungen
demnächst – mit Ihrer
Mitarbeit – vom Projekt



•
•
•

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit ...



Alexander Bentheim

Dipl.-Pädagoge, Genderberater, Publizist

Verlag & Agentur männerwege GbR

Tel./Fax 040. 38 19 07

www.maennerzeitung.de

• • • • • • • • • •

Die Jungs und der GirlsDay

Zur Diskussion um Angebote für Jungen im Zusammenhang mit dem Mädchen-Zukunftstag – Ein kurzer Überblick zum ersten bundesweiten Vernetzungstreffen am 13. Juli 2005 in Bielefeld

Ergänzende Informationen zum Folienvortrag - Der Überblick wurde zusammengestellt aus den der Redaktion „Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit“ vorliegenden Informationen sowie weiteren Informationen, die dem Autor u.a. im Hamburger AK „Was für Jungs!“ bekannt wurden.

[Folie] Gesellschaftliche Hintergründe ...

Zunächst: Welche gesellschaftlichen Hintergründe sind zu berücksichtigen, wenn wir über Angebote für Jungen zur Berufs- und Lebensplanung nachdenken? Einige möchte ich kurz nennen:

Geschlechtsbezogener Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, mit Hierarchisierungen in der Bewertung und Entlohnung von männlich bzw. weiblich konnotierten Tätigkeiten

- unter den 10 bestbezahlten Ausbildungsberufen ist nur einer, der auch weiblich konnotiert werden würde; unter den 10 schlechtbezahltesten etwa 4-5, in denen man sich auch Jungen vorstellen kann (Quelle: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2002, Datenbank Bundesinstitut für Berufsbildung; dort sind 200 Ausbildungsberufe gelistet, ein/e Binnenschiffer/in erhält 974 Euro im Durchschnitt der gesamten Ausbildungszeit, ein/e Damenschneider/in 197 Euro¹)
- Frauen erhalten, bezogen auf alle Erwerbsbereiche, nur etwa 75% der Männerlöhne (Stichwort: ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit)

Zunehmende Präferenz von Dienstleistungs- gegenüber Fertigungsberufen („Zweite Industrielle Revolution“ / „Feminisierung der Arbeitswelt“)

- Stichworte: Niedergang der Bauwirtschaft, generell Abnahme der Berufe, in denen männliche Attribute wie Muskelkraft eine Rolle spielen, Trend zu Medien- und Kommunikationsberufen, Organisationsmanagement und Multi-Tasking als Schlüsselqualifikation

Kritik und Wandel der Geschlechterrollen(bilder)

- Stichworte: Frauenbewegung, Männerfrage, Gewaltdebatte, „Hamburger Ehe“, aber auch generell: Individualisierung, Pluralisierung und Pop-Kultur in den westlichen Gesellschaften

Diskurse: Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit, Gender Mainstreaming, Managing Diversity, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance

- Diese Diskurse sind in der öffentlichen Verwaltung, in der Bildungspolitik und z.T. auch in der Privatwirtschaft mittlerweile angekommen und beeinflussen die Frage um den GirlsDay bzw. relevante Angebote für Jungen

¹ Vgl. Anhang 1

[Folie] ... und ihre Bedeutung (für Jungen)

Gebrochene Erwerbsbiographien Notwendigkeit von Mehrfachqualifikationen Flexibilitäts- und Mobilitätsgebot mehr Selbstorganisation

- Beispiel: Das vor kurzem abgeschlossene EU-Projekt „Work Changes Gender“ untersuchte den Zusammenhang von männlichen Identitäten und Lebensweisen aufgrund veränderter Arbeitsbedingungen. Dabei wurde festgestellt, dass das "Normalarbeitsverhältnis" verschwindet, etwa Berlin: Hier haben nur noch ein Drittel aller erwerbsfähigen Männer eine unbefristete Vollzeitstelle. Die meisten Männer arbeiten heute in ungesicherten Arbeitsverhältnissen (befristet, in Teilzeit, als Selbständige) oder sind arbeitslos.

Double-Bind wird zunehmend spürbar auch für (junge) Männer: Teamfähigkeit/Partnerschaftlichkeit einerseits – Umgang mit den klassischen Imperativen der Männlichkeit andererseits

„Krise der Männlichkeit“: Differenzierung vs. Re-Traditionalisierung

- Da Männer sich noch immer vor allem über Beruf und Arbeit identifizieren, hat der Wandel der Arbeitsgesellschaft erheblichen Einfluss auf ihr Rollenverständnis und Selbstwertgefühl. Da die meisten Männer noch keine Antwort darauf gefunden haben, wie sie mit dem Wandel am besten umgehen können, dominieren – wenngleich kaschiert – Verunsicherung und Ängste.
- **Differenzierung vs. Re-Traditionalisierung** sollen hier andeuten, dass der Umgang mit dieser Krise ambivalent ist: Wird die Krise als Chance für Neuorientierungen angenommen oder hält man(n) ängstlich-trotzig an überkommenen Traditionen fest? Gesellschaftlich wie individuell ein hochbrisantes Thema!

[Folie] Konsens unter Fachleuten

Unbestritten unter Fachleuten ist, dass eine geschlechtsbewusste, genderorientierte Berufs- und Lebensplanung auch für Jungen immer wichtiger wird, weil ...

der heutige Arbeitsmarkt Anforderungen stellt, die mit traditionellen Einstellungen allein nicht mehr zu bewältigen sind

- Stichwort: Wandel in der Mitarbeiterführung / Jungen können nicht „mit Konzepten von gestern auf die Anforderungen von Morgen“ vorbereitet werden

sie ein breiteres Spektrum an Wissen und Verhaltensoptionen für zukünftige Entscheidungen brauchen

- Auch Jungen haben einen spezifischen Förderbedarf, weil sie oft unrealistische Vorstellungen von ihrer Zukunft haben: Sie denken schon an das Geld ausgeben, bevor die Ausbildung überhaupt angefangen hat (Hamburger Studie „Sichtweisen und Einstellungen heranwachsender Jungen – Ergebnisse einer Befragung an Hamburger Schulen“, Juni 2002, von Andreas Krebs)

ihre persönlichen Lebensperspektiven lt. Studien/Umfragen Partnerschaft und Familie als „sehr wichtig“ einschließen und sie mit selbstbewussteren Frauen zu tun haben werden

- Jungen brauchen in ihren biographischen Übergängen mehr Begleitung und Austausch, um eigene Interessen und die der anderen besser balancieren zu lernen.

Wie aber sind Jungen sinnvoll zu fördern ?

[Folie] Inhaltliche Zugänge

Favorisiert werden derzeit vor allem Angebote, mit denen Jungen

frauentypische Berufe/Tätigkeiten (Frauenanteil > 70%) kennen lernen

ihr Berufswahlspektrum allgemein erweitern

- ca. 60% der Ausbildungsverträge werden in den 25 häufig gewählten Berufen abgeschlossen (es gibt aber mindestens 200; vgl. BIBB)

sich mehr soziale, (selbst)fürsorgerische und kommunikative Kompetenzen erschließen und aneignen

- um z.B. das Risiko des persönlichen Scheiterns zu minimieren

sich mit ihren Lebensperspektiven hinsichtlich Arbeit, Vereinbarkeit Familie/Beruf und Geschlechterrollen auseinandersetzen

[Folie] Organisatorische Zugänge

Die bisherigen Angebote sind organisatorisch unterschiedlich konzipiert. Sie folgen damit nicht nur Bedingungen, die regional vor Ort mit Kooperationspartner/innen umsetzbar sind, sondern auch unterschiedlichen Verständnissen darüber, welche Angebote jeweils am sinnvollsten erachtet werden. – Zur Zeit gibt es fünf Modelle:

parallel am GirlsDay **schulinterne geschlechtshomogene Angebote – (Kurse, Projekte, „Alternativ“-Unterricht)**

schulexterne geschlechtshomogene Angebote – (Erkundungen, Hospitationen in zumeist frauendominierten Berufsfeldern)

- diese beiden erstgenannten Modelle sind am häufigsten anzutreffen

schulexterne geschlechtsheterogene Angebote – parallel am GirlsDay (Erkundungen)

- z.B. im Land Brandenburg, wo aber nicht viel Wert auf geschlechtersensible Zugänge gelegt wird

schulinterne geschlechtsheterogene Angebote – parallel am GirlsDay (Projekte, „Alternativ“-Unterricht; zusammen mit Mädchen, die nicht am GirlsDay teilnehmen)

- diese Variante wird von manchen als eher ungünstig angesehen wegen der Präsenz der Mädchen

unabhängig vom GirlsDay **separate geschlechtshomogene Angebote – (Projekte, Hospitationen)**

- wie etwa in Parchim oder Aachen (beide zusätzlich am 2. Juni 2005)

[Folie] Titel-Spektrum

Uneinigkeit besteht noch darüber, mit welchem Titel oder Motto die Angebote für Jungen am besten bezeichnet werden sollten. Denn bei der Titelwahl spielt nicht nur eine Rolle, was in der Öffentlichkeit gut kommunizierbar ist. Ein Motto will auch einen Hinweis auf die inhaltliche Ausrichtung vermitteln.

Insofern gibt es augenblicklich eine ziemliche Vielfalt an Titeln [Beispiele s. Folie]. Offensichtlich beliebter unter all diesen Titeln wird der Terminus „BoysDay“, nicht zuletzt deshalb, weil er kurz und prägnant ist. Dazu liefert ein kurzer Video-Clip des Senders „KinderKanal“, ausgestrahlt einen Tag nach dem letzten GirlsDay am 28.4.05, ein gutes Beispiel.

[Folie] Resonanzen

Insgesamt: Die Angebote scheinen bei Jungen und den beteiligten Erwachsenen grundsätzlich gut anzukommen, aber ...

Veröffentlichte persönliche Eindrücke von direkt Beteiligten sowie Medienberichte (Tagespresse, TV/HF, Internet) zeigen auch Ambivalenzen und Klärungsbedarf auf

- Persönliche Rückschau wurden mehrfach in Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit veröffentlicht (Eva Köhl, Aachen; Gerhard Neumann, Berlin; Wolfgang Rudolph, Ibbenbüren; Edith Golisch, Parchim)
- Medienberichte: verhalten bis neugierig; die Berichte wurden teils auch als „revanchistisch“ bezeichnet (Uni Hohenheim: „Wir drehen den Spieß jetzt einfach um“)
- Ambivalenzen: Klare Sinngebung der Angebote fehlt noch: wofür und warum? Wohin geht die Reise?

Kritik an nicht gut durchdachten und adäquat vor- bzw. nachbereiteten Inhalten / unklare Absprachen in der Organisation

- Dies betrifft vor allem die Schulen, wo die Angebote für Jungen vielfach als „zusätzliche Arbeit“ betrachtet werden und entsprechend „chaotisch“ verliefen

Nur vereinzelt Daten und Kurz-Evaluationen, weil deren Erstellung zeit- und personalintensiv ist (Bielefeld, Hamburg, Aachen)

- Rückmeldungen von Schulen und sozialen Betrieben sind freiwillig und finden kaum statt, wenn man sich nicht darum kümmert
- Hamburg: Kurzevaluation 2004
- Bielefeld: Kompetenzzentrum erstellte Übersicht im Juli 2004 (130 regionale Aktionen), weitere Angaben von den Kolleginnen
- Aachen: quantitative Daten und Schülerberichte

Angebote sollen inhaltlich und organisatorisch unbedingt ausgebaut werden, brauchen aber mehr politische Unterstützung

- Kritik an „Unausgewogenheit“: GirlsDay ist mittlerweile fest etabliert, die Angebote für Jungen werden aber nur zögerlich systematisiert

[Folie] Offene Fragen / Kontroversen

Aus der bisherigen Diskussion ergeben sich eine Reihe von Fragen, von denen ich beispielhaft einige nennen will:

Was kann dazu beitragen, nachrangig angesehene/bezahlte Tätigkeiten für Jungen attraktiv zu machen? Wie können die Berufshierarchien überwunden werden?

- Was sind hier sinnvolle Unterstützungsangebote für Jungen im Prozess der Berufs- und Lebensplanung und wie sollten sie ausgestaltet sein? Spätestens hier holen uns die eingangs beschriebenen gesellschaftlichen Hintergründe ein.

Wie können mehr Männer in Schule, Betrieb und Elternhaus animiert werden, Jungen anzuleiten und zu betreuen ?

- Dort, wo sich Männer engagieren, ist die Zufriedenheit von Jungen mit den Angeboten deutlich höher. Das A und O bleibt eine höhere Beteiligung und Organisation von Männern an den Angeboten für Jungen.

Wie kann gesichert werden, dass Jungen-Angebote komplementär und nicht konkurrenz zu denen für Mädchen gestaltet werden ?

- Gefahr der Relativierung des GirlsDay, weil die geschlechtshierarchisch orientierte Öffentlichkeit Jungen-Angeboten mehr Präferenz einräumen würde

Sind junge Männer in sozialen und Dienstleistungs-Berufen wünschenswerte Kollegen oder „Frauenerdränger“ ?

- Diese Frage beschäftigt, seitdem die Forderung „Mehr Männer in die Kindergärten“ im Raum steht

Wie kann allgemein das Interesse an mehr Lebensvielfalt, -qualität, -verantwortung für Jungen geweckt/gesteigert werden ?

- Der Blick auf die größeren Lebenszusammenhänge der Jungen ist nötig, nicht nur temporäre Kurzzeit-Angebote

[Folie] Einige Anregungen

Unterrichtsmaterialien nutzen, die bereits vorliegen (www.girls-day.de, Literatur von Uli Boldt) / Erfahrungen der regionalen Anbieter auswerten

Konzepte und Erkenntnisse der mittlerweile 20-jährigen außerschulischen Jungenarbeit für schulischen Einsatz aufbereiten

- Es mangelt nicht mehr an Konzepten für eine zeitgemäße Jungenpädagogik, aber an deren flächendeckenden Umsetzung !

Regionale Arbeitskreise mit Delegierten aus Schule, Schülervertretung, Berufsberatung, Jungenarbeit, sozialen Betrieben, Vätern

Jungenspezifische Zugänge zu sozialen, erzieherischen, pflegerischen und Dienstleistungsberufen entwickeln, erproben, evaluieren

- Aus der außerschulischen Jungenarbeit ist zum Beispiel bekannt, dass Unterrichtsmodelle, die für die Koedukation entwickelt wurden, nicht immer 1:1 „übersetzbar“ sind für die Arbeit in reinen Jungengruppen
- Es müssen insb. die Lebensbedingungen und Partizipationsmöglichkeiten junger Migranten berücksichtigt werden
- Eine Studie des BIBB kam zu dem interessanten Ergebnis, dass schon Berufsbezeichnungen an sich, sofern sie geschlechtsbezogen konnotiert sind, einen Einfluss auf die Wahl von Berufen haben²

[Folie] Wohin nun mit den Jungs?

Die augenblickliche Vielfalt in der Frage der Angebote für Jungen ist deutlich geworden. Ein Zitat der Familienministerin vom letzten Jahr zeigt aber an, dass Bewegung in die Sache kommt [Zitat s. Folie].

² vgl. Anhang 2

Interessant ist hier, dass Frau Schmidt zum einen den Terminus „BoysDay“ verwendet und zum anderen ein solcher Tag unabhängig vom GirlsDay stattfinden sollte. Auch wenn diese Äußerung nur ein Gedankenspiel war: sie hat die Diskussion belebt und letztlich zur Initiierung des Projektes „Neue Wege für Jungs“ geführt.

Dass weitere Differenzierungen und Konkretisierungen nötig sind, ist ebenfalls offensichtlich. Diese gibt es dann sicher demnächst – mit Ihrer Mitarbeit, werte Kollegen und Kolleginnen – vom Projekt „Neue Wege für Jungs“.

Illustrationen

Folie 1: Andreas Haase (Bildautor). Das Bild zeigt einen 17jährigen in der Betreuung eines Kleinkindes während des Männertreffens in Baarlo/NL 2004.

Folie 3: unbekannt (der Zeichner möge sich wegen der Veröffentlichung und möglicher Rechtsansprüche beim Autor melden)

Folie 7: nachbearbeiteter Ausschnitt eines Cartoons aus der Broschüre „Die Nachricht“ (hg. v. Zartbitter Köln, 1999)

Folie 11: Logo des Projektes „Neue Wege für Jungs“, 2005

Folie 12: Andreas Haase (Bildautor). Titel der Ausgabe von August 2004

Anhang 1

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2002

Beträge in € im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer

Rang	Ausbildungsberuf	West	Ost
1	Binnenschiffer/-in	974	-
2	Schiffahrtskaufmann/-frau	858	-
3	Fahrzeugpolsterer/-in	821	-
4	Zimmerer/-in	789	643
5	Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in	789	643
6	Trockenbaumonteur/-in	789	643
7	Stukkateur/-in	789	643
8	Straßenbauer/-in	789	643
9	Rohrleitungsbauer/-in	789	643
10	Maurer/-in	789	643
11	Kanalbauer/-in	789	643
(...)			
191	Raumausstatter/-in	430	-
192	Schuhmacher/-in	418	256
193	Buchbinder/-in	417	-
194	Florist/-in	413	312
195	Orthopädiemechaniker/-in und Bandagist	409	-
196	Friseur/-in	406	257
197	Polster- und Dekorationsnäher/-in	396	-
198	Konditor/-in	391	313
199	Augenoptiker/-in	350	-
200	Damenschneider/-in	197	-

Anhang 2

Bundesinstitut fuer Berufsbildung (BIBB), Pressemitteilung 23.09.2004

Berufsbezeichnungen entscheiden mit ueber die Berufswahl von Jugendlichen!

Berufsbezeichnungen sollen eine erste Vorstellung vom Berufsinhalt vermitteln - doch Jugendliche haben ihre eigene Lesart, wenn sie vor der Berufswahl stehen: Sie nehmen den Namen eines Berufs nicht nur als Orientierungshinweis auf die mit ihm verbundenen Taetigkeiten, sondern pruefen vor allem auch dessen Image-Tauglichkeit unter Freunden. Wichtig fuer sie ist der Eindruck, den seine Erwaehnung als (Lehr-)Beruf macht. Erscheint die Berufsbezeichnung dem eigenen Ansehen waehrend der Ausbildung, aber auch im spaeteren Arbeitsleben eher abtraeglich, wird eine solche Lehrstelle nicht in Betracht gezogen - auch dann nicht, wenn noch freie Ausbildungsplaetze zur Verfuegung stehen. Zu diesem Ergebnis kommt das Bundesinstitut fuer Berufsbildung (BIBB) nach Auswertung erster Ergebnisse seiner in Kooperation mit der Universitaet Bonn durchgefuehrten Studie zum Thema "Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen".

In den bisherigen Erklarungsansaetzen zum Berufswahlverhalten haben die Bezeichnungen von Berufen bisher kaum Beachtung gefunden. Wie die vom BIBB und der Universitaet Bonn jetzt vorgelegten Ergebnisse jedoch zeigen, lassen sich aber zumindest drei wichtige Funktionen nachweisen:

Informations- und Signalfunktion: Jugendliche lesen die Berufsbezeichnungen wie Hinweisschilder, was sie im Beruf erwartet. Dies wird oft zum Problem fuer traditionelle Berufe, weil ihre Bezeichnungen falsch interpretiert werden. Namen wie Mueller/in, Schornsteinfeger/in oder Baecker/in verbinden sie mit den Maerchenbuechern ihrer Kindheit, aber nicht mit der modernen Berufswirklichkeit. Die Folge: Die Jugendlichen halten diese Berufe fuer hoffnungslos altmodisch und meiden sie.

Selektionsfunktion: Jugendliche versuchen, die Belastungen der Berufsfindung und Lehrstellensuche moeglichst auf ein Mindestmass zu reduzieren. Deshalb neigen sie dazu, die Zahl der in Frage kommenden Berufe ueberschaubar zu halten. Berufsbezeichnungen dienen ihnen dabei als Raster: Das, was nicht sofort interessant klingt, faellt durch. Dem ersten Eindruck, den eine Berufsbezeichnung macht, kommt somit eine entscheidende Weichenstellung zu: Ist er negativ, bestehen kaum noch Chancen, dass der Beruf weiter beachtet wird. Die Folge: Das Spektrum der in Frage kommenden Berufe wird von den Jugendlichen bisweilen unterschaezt.

Selbstdarstellungsfunktion: Jugendliche ueberpruefen die Berufsbezeichnungen auf ihre Tauglichkeit als "Visitenkarte" der eigenen Persoenlichkeit. Attraktiv sind deshalb Bezeichnungen, die auf einen intelligenten, erfolgreichen und geachteten Menschen schliessen lassen. Ein Positivbeispiel ist der/die "Mediengestalter/in fuer Digital- und Printmedien". Negativ bewertet werden dagegen Namen wie "Gebaeudereiniger/in" oder "Fachkraft fuer Kreislauf- und Abfallwirtschaft" - sie sind aus Sicht der Jugendlichen keine Image-Foerderer. Berufsbezeichnungen sind auch nicht unerheblich fuer die geschlechtsspezifische Berufswahl, sondern mit ein Grund fuer die Zurueckhaltung der Maedchen wie auch der Jungen bei bestimmten Berufen: Begriffe wie "...verarbeiter/in", "...monteur/in", "...mechaniker/in" oder "...bauer/in", die in vielen Berufsbezeichnungen des gewerblich-technischen Bereichs benutzt werden, locken allenfalls Jungen, kaum aber die Maedchen. Schon merklich positiver reagieren Maedchen auf Namen, die auf feinmotorisch-gestalterische Taetigkeiten schliessen lassen, wie Feinoptikerin, Feintaeschnerin oder Konditorin. Jungen dagegen nehmen eine ablehnende Haltung ein, wenn Taetigkeiten im sozialen Sektor auf nachrangige Positionen schliessen lassen: Arzthelfer oder Gesundheits- und Krankenpfleger zu werden, faellt ihnen allein schon aus Imagegruenden schwer.

Die Ergebnisse der bisherigen BIBB-Untersuchung sind veroeffentlicht in dem soeben erschienenen Buch von Andreas Krewerth, Tanja Tschoepe, Joachim Gerd Ulrich, Alexander Witzki (Hrsg.): "Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Ueberlegungen und empirische Ergebnisse". Die Veroeffentlichung kann zum Preis von 18,90 Euro bezogen werden beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Tel. 0521/911 01-11, Fax: 0521/911 01-19, E-Mail: service@wbv.de